

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787111150473

10位ISBN编号：7111150473

出版时间：2004-8

出版时间：机械工业出版社

作者：王宝石 编

页数：345

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

进入21世纪的中国，无论是在社会经济还是在社会政治等方面都有长足的进步，但是纵观全局，仔细审视，就会发现，我国的教育事业特别是高等教育严重滞后。

高等教育所面临的问题很多，但最突出的还是学科建设以及与之相伴相随的师资队伍和教材建设问题。

由于长期受我国传统历史文化思想的影响，重理论、轻实践的观念在高等学校仍较普遍，使我们培养的学生有相当多的人不能适应和满足社会经济发展的需求，造成毕业生的结构性就业困难。

高等学校如何走出困境，面向未来，面向社会，面向市场，走向应用型教育，培养应用型人才，成为我们亟待解决的一个社会问题。

随着我国教育事业的发展，全国已有150多所高等院校相继设立了人力资源管理专业，人力资源领域呈现出理论和实践繁荣昌盛的局面。

然而，面对入世的形势及知识经济时代的挑战，按照培养德智体美全面发展、基础扎实、知识面宽、能力强、素质高、具有创新精神和实践能力的复合型高级专门人才的要求，我国部分高校人力资源管理专业尚存在着以下的问题：目标和定位不明确。

具体表现在培养规格不明确、教学内容缺乏针对性、没有形成鲜明的办学特色；在教学内容、教学方法等方面存在着知识老化、方法陈旧落后，任课教师对生产、社会实际了解不多，缺乏实践经验，理论和实际脱节；培养的学生存在着技能单一，知识面狭窄，缺乏后劲，难于适应未来社会发展需要。

<<人力资源管理>>

内容概要

本教材包括十三章内容，分为理论篇、实务篇、技术篇三大部分。

理论篇内容涉及人力资源管理导论、人力资源管理的历史与发展、人力资源的战略管理。

实务篇内容涉及企业人力资源规划、工作分析与岗位评价、招聘与配置、员工绩效考核与绩效管理、薪酬理论与管理、培训与开发、劳动关系管理。

技术篇内容涉及人际沟通技术、职业选择与职业指导、人力资源信息管理系统规划。

本教材定位为技术应用型教材，以区别于传统的以理论教学为主的研究型教材，编写目的是培养学生的应用能力，使学生在掌握理论知识的同时，提高实际应用能力。

本教材可以作为应用型本科经济管理类专业教材，也可以作为从事人力资源管理工作人员的参考读物。

。

<<人力资源管理>>

书籍目录

序第2版前言第1版前言第一篇 理论篇 第一章 人力资源管理导论 【学习目标】 【引导案例】
 第一节 人力资源的含义、特征与作用 第二节 人力资源管理的任务与原理 第三节 人力资源管理的地位与作用 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【案例讨论】 第二章 人力资源管理的历史与发展 【学习目标】 【引导案例】 第一节 国外人力资源管理理论与实践的演变 第二节 我国人力资源管理的实践与发展 【本章小结】 【复习思考题】 【补充阅读资料】 第三章 人力资源的战略管理 【学习目标】 【引导案例】 第一节 人力资源战略管理概述 第二节 企业人力资源战略管理的运用 【本章小结】 【复习思考题】 【补充阅读资料】 第二篇 实务篇 第四章 企业人力资源规划 【学习目标】 【引导案例】 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源需求、供给预测 第三节 人力资源供给和需求的平衡 第四节 人力资源规划的编制与执行 第五节 人力资源规划的发展 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【案例讨论】 第五章 工作分析与岗位评价 【学习目标】 【引导案例】 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的方法 第三节 工作设计 第四节 岗位评价 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【案例讨论】 第六章 招聘与配置 【学习目标】 【引导案例】 第一节 招聘概述 第二节 招聘方式 第三节 选拔与录用 第四节 招聘评价 第五节 人力资源配置 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【课堂讨论题】 【案例讨论】 第七章 员工绩效考核与绩效管理 【学习目标】 【引导案例】 第一节 绩效与绩效考核 第二节 员工绩效考核指标体系 第三节 员工绩效考核的方法 第四节 员工绩效管理 第五节 绩效面谈与绩效改进 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【案例讨论】 第八章 薪酬理论与管理 【学习目标】 【引导案例】 第一节 资本主义国家薪酬管理概述 第二节 薪酬含义、形式、体系、结构及其策略 第三节 职工福利的设计与管理 第四节 薪酬调查 【本章小结】 【复习思考题】 【案例讨论】 【补充阅读资料】 第九章 培训与开发 【学习目标】 【引导案例】 第一节 培训与开发概述 第二节 培训与开发的程序 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【案例讨论】 第十章 劳动关系管理 【学习目标】 【引导案例】 第一节 劳动关系概述 第二节 劳动合同管理 第三节 集体合同 第四节 工作时间管理 第五节 工资管理 第六节 劳动争议管理 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【案例讨论】 第三篇 技术篇 第十一章 人际沟通技术 【学习目标】 【引导案例】 第一节 沟通概述 第二节 人际沟通存在的障碍 第三节 有效的人际沟通技术 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【课堂讨论题】 【补充阅读资料】 【案例讨论】 第十二章 职业选择与职业指导 【学习目标】 【引导案例】 第一节 职业概要 第二节 职业选择 第三节 职业指导 【本章小结】 【复习思考题】 【案例讨论】 第十三章 人力资源信息管理系统规划 【学习目标】 【引导案例】 第一节 现代信息技术在人力资源管理中的应用 第二节 人力资源信息系统概述 第三节 人力资源信息系统的建设 【本章小结】 【关键概念】 【复习思考题】 【互联网使用】 【案例讨论】 参考文献

章节摘录

第一篇 理论篇 第一章 人力资源管理导论 【学习目标】 通过本章的学习，了解人力资源和人力资源管理的相关范畴，以及人力资源管理的地位与作用；掌握人力资源管理的主要特点和原理，理解人力资源管理在现代管理中的作用；理解现代人力资源管理与传统人事管理的区别；了解人力资源管理的发展趋势。

【引导案例】 海尔的用人机制 海尔用人机制的着眼点，在于让员工在日常的生产或管理过程中，不断地发掘自身的潜能，有所突破，有所升华。

海尔的用人机制着力培养海尔人的竞争意识：让每个人都有自己的发展空间。

尽量提升职工的受尊重感、价值感与成就感，鼓励每个人在自己的岗位上都有所发明，有所改进。

作用较好的发明与改进以发明者或改进者的名字来命名，这使得发明创造蔚然成风。

现在，海尔平均每天要申报1.8项专利，1.5天推出一种新产品。

变“伯乐相马”为“赛场赛马”。

海尔人认为：“伯乐”与“千里马”并不必然地互为依存。

古今中外，伯乐并不多见，即使有，也有可能由于伯乐本身的稀缺，视野的局限，特别是主观的偏见，而扼杀“千里马”的命运。

因此，海尔人坚持“是骡子是马，拉出来遛遛”的原则。

海尔设有专门的干部处，它的主要职能是研究竞争规则制定的是否合理、怎样才能更有效地让每一个人都全力拼搏于海尔大赛场，让真正的人才在竞争中显现出来。

——案例选自北京大学管理学案例集 点评：管理的最终目的是调动人的积极性，人的问题历来是企业管理的根本问题，同时又是最复杂难解的问题。

海尔在这方面进行了卓有成效的探索，特别是结合了社会大环境和企业自身的小环境，从观念的撞击到思想的历练，提出了一系列有新意、可操作的方式方法，最终形成企业内部既竞争又合作的人才激励机制。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>